
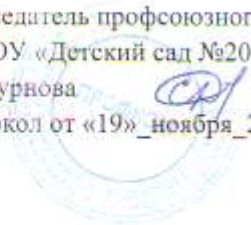
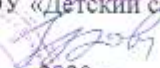


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №20»
С.Б.Дурнова 
Протокол от «19» ноября 20__ г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №20»
Г.Н.Зудова 
«_19_» ноября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения г.Владимира
«Детский сад №20»

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №20»
С.Б.Дурнова
Протокол от «19»_ноября_20__г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №20»
Г.Н.Зудова
«_19__»__ноября__2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения г.Владимира
«Детский сад №20»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира «Детский сад №20» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601);
- решением Совета народных депутатов города Владимира от 27.05.2015 №89 «О Положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Владимира» (далее – решение СНД г. Владимира от 27.05.2015 №89);
- постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 №3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (далее – постановление главы г. Владимира от 01.09.2008 №3230);
- уставом МБДОУ «Детский сад №20».

1.2. Система оплаты труда (далее – СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы работников в соответствии с постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 №3230 и постановлением Администрации г. Владимира №406 от 10.11.2020 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 №3230».

1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением заведующего) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период

действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, утвержденной постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 №3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» и постановлением Администрации г.Владимира №406 от 10.11.2020 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 01.09.2008 №3230».

1.8. Оплата труда других работников учреждения, которые не предусмотрены постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников

2.1 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

2.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников регулируются также приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601, постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Минобрнауки от 22.12.2014 №1601, вытекает из должностных обязанностей

педагогических работников, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их замещающим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению воспитанников, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается с учетом режима работы учреждения, количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается заведующим учреждением с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении заведующим учреждением, определяется учредителем (Управлением образования г.Владимира), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей заведующего), заведующим учреждением при участии представительного органа работников. При этом преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено заведующему учреждением с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества воспитанников, групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата.

2.8. Педагогическим работникам учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.9. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.3. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющих важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в

сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Заведующему учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с законодательством о труде с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) в соответствии с Перечнем, приведенном в приложении 6 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230. Конкретный размер доплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.5. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% ставки (оклада):

- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;
- уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных):

5.6.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.6.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.6.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - одинарный дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размере и условия их осуществления устанавливаются работодателем к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе. Перечень категорий работников, которым устанавливается данная

стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением главы города.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются заведующим учреждением с учетом мнения представительного органа работников и являются приложением к настоящему Положению.

6.3. Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20% фонда оплаты труда учреждения, установленного для заведующего, заместителей заведующего, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 30% фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

6.4. Учредитель может устанавливать заведующему учреждением выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда заведующего учреждением, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 7 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230, в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 7 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230, в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты стимулирующего характера производятся по каждому основанию.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

6.8. премирование может производиться в размере до одного должностного оклада в связи:

- с юбилейными датами (юбилейными датами считаются 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- с уходом на пенсию по старости;
- с праздничными датами;
- за качественное выполнение отдельных мероприятий (заданий, поручений).

6.9. Премирование заведующего учреждением осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7. Оплата труда заведующего учреждением

На заведующего учреждением распространяется система оплаты труда, размеры и виды компенсационного характера, установленные постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230, Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденным учредителем, настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер

стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда.

8. Оплата труда заместителей заведующего

На заместителей заведующего учреждением распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в случае смерти близких родственников в размере одного месячного оклада (ставки заработной платы) пределах средств фонда оплаты труда. Заведующему учреждением может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя (Управления образования).

Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление

должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 №781 (далее – Список), в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 №665, а также в соответствии с приложением №11 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях – в порядке, предусмотренном приложением №9 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения №9 к Положению, утвержденному постановлением главы г.Владимира от 01.09.2008 №3230, понимается работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком.

11.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждении здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.